

企業の発展を願い 従業員の成長を願う その一歩一歩をアシストします

Step Up

2024年9月号 発行者：人事マネジメント研究所 進創アシスト 代表 鷹取敏昭 (人事コンサルタント, 社会保険労務士, 社会福祉士)
【無断転載・無断複製禁止】 携帯：090-3269-7712 E-mail：takatori@shinsou-assist.com

これだけは押さえておきたい！

人事労務の最新情報

～弊社ブログに、下記情報のリンクを貼っています～
<http://shinsou-assist.blog.jp/>

- 最低賃金1000円超が倍増 25県、国の「目安」上回る/時事通信
<https://www.jiji.com/jc/article?k=2024082100760&g=eco>
- 民事上の個別労働紛争相談内容、「いじめ・嫌がらせ」12年連続で最多/厚労省
https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/newpage_00165.html
- 賃金不払が疑われる事業場に対する監督指導結果(令和5年)/厚労省
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_41907.html
- 7割で労基法令違反 技能実習事業場を監督/厚労省
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_41831.html
- 長時間労働が疑われる事業場に対する令和5年度の監督指導結果/厚労省
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_41656.html
- 2600社を是正指導 不合理な待遇差禁止で/厚労省
<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/001274451.pdf>
- 改正育児・介護休業法の政省令・告示案の要綱を答申/厚労省
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_41954.html
- 令和5年度雇用均等基本調査～男性育児休業取得率は30.1%/厚労省
<https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/71-r05.html>
- 「若年層における育児休業等取得に対する意識調査」結果/厚労省
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/jigyou_ryouritau/topics/tp100618-1_00004.html
- 民間主要企業春季賃上げ率5.33%/厚労省
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_41871.html
- 国家公務員の初任給を大幅引き上げ、約30年ぶりの高水準/人事院勧告
https://www.jinji.go.jp/seisaku/kankoku/archive/r6/r6_top.html
- 2024年4-6月期 転職時の賃金変動状況/リクルート
https://www.recruit.co.jp/newsroom/pressrelease/2024/0806_14622.html
- 育児・介護、パワハラ等の雇用均等関係法令の2023年度の施行状況を公表/厚労省
<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/001274451.pdf>
- カスタマーハラスメントに関する企業の意識調査/帝国データバンク
<https://www.tdb.co.jp/report/watching/press/p240716.html>
- 人材育成・教育研修の最新実態/労務行政研究所
<https://www.rosei.or.jp/attach/labo/research/pdf/000087583.pdf>
- SNS就活についての実態調査/リソースクリエイション
<https://rc-group.co.jp/topics/detail.php?id=73>
https://prtimes.jp/main/html/rd/p/000000056_000087010.html
- 副業希望20代が約7割。「本業以外でもスキルアップの機会を得たい」/学情
<https://service.gakujo.ne.jp/wp-content/uploads/2024/07/240717-rekatsuenq.pdf>
- メンタルヘルス不調による「休業者がいた」事業所は10.4%/厚労省
<https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/r05-46-50b.html>
- 過労死防止大綱の改定、閣議決定/厚労省
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_41932.html
- 子ども・若者の自殺防止に向けた取組の強化について/厚労省
<https://www.mhlw.go.jp/mamorouyokokoro/sasaeai/>
- 「AIで変わる労働市場」を特集、職業・タスクの補完と代替を分析/内閣府
https://www5.cao.go.jp/jj/seikai_chouryuu/sh24-01/sh24.html
- 「生活満足度」が調査開始以来で最高水準/内閣府
<https://www5.cao.go.jp/keizai2/wellbeing/manzoku/index.html>

※発信者によりリンク先を変更している場合はお許しください。

人事マネジメントの視点

注目されているリファラル採用

リファラル採用とは、社員の紹介によって人材を採用する手法。近年その効果が注目され、導入する企業も増えているので、この手法のメリットと注意点をみてみよう。

リファラル採用には、次のようなメリットがある。

- 紹介者である社員が企業の文化や仕事内容をよく理解しているため、それらに合う人材を紹介する可能性が高い。推薦された人材は紹介者からリアルな情報を聞くことができるため、入社後のギャップが少なく、定着率向上に繋がりやすい。
- 一般的な採用手法に比べてコストを抑えることができ、また、採用までの期間を短縮できる。
- 推薦された人材は、企業への興味関心が高く、即戦力となる可能性が高い。
- 紹介活動を通して、社員は企業への貢献を実感し、エンゲージメントが向上したり、企業への愛着心を深め、長期的な活躍が期待できたりする。

一方、リファラル採用を取り入れる際の注意点は次である。

- 紹介者と候補者の関係性によっては、人間関係に影響が出る可能性がある。特に不採用の場合の影響は大きい。よって、採用選考の前後で、紹介者と候補者双方に、丁寧な説明とフィードバックを行う必要がある。
- リファラル採用でも、一般選考と同様の採用基準を設け、公平な評価を行うことが重要だ。紹介されたからといって、特別な扱いをすることは避けなければならない。また、職務や役割として候補者に何を求めているのかもあらかじめ明確にしておくべきである。人手不足感が強まる中、「誰でもいいから採用」は職場に大きな混乱が起きることが少なくない。そうすると採用者もそうだが、紹介者にも悪影響が出る。場合によっては1人の採用を機に2人が辞めるという事態にもなりかねない。または、それが原因でその他の社員が辞めてしまう恐れもある。回避する方法としては、できるだけ一般採用と同時に選考を行うようにする。

自分が辞めたいから知人(と称する者)を紹介して、採用されたら交代で辞めるということもある。この場合、紹介者は職場に不満を抱えている可能性がある。辞める社員は本心をなかなか明かさないので、こういうケースが続いているなら要注意。

「私の勤めている会社は、厳しさもあるが成長できるとても素敵な職場なので、ぜひ紹介したい」と、本心から思える社員が多ければ、リファラル採用は大いに有効な手法になる。

コミュニケーションカアップに役立つ推薦書

『タイプがわかればうまくいく! コミュニケーションスキル』

谷 益美・枝川 義邦 著 総合法令出版

【商品説明より】4つのタイプを知れば、苦手な人も「味方」に変わる!脳科学者による解説付きで、なるほど納得!「また会いたい」と言われる人の話し方・伝え方戦略。仕事やプライベートで起こるコミュニケーションの多くは、「相手を知らない」ことが原因で起こっています。本書で紹介する「ソーシャルスタイル」うまくいかない相手にどう対策を打つか、また、どんな話し方をすればスムーズにいくか、といったことを考えるうえで役に立ちます。

